

# Grandes aumentos al magisterio

8 de Mayo de 2023



Luego de las históricas conquistas de nuestra Plataforma de Lucha de Emergencia

## ¡VAMOS POR MÁS!

- **Aumento de sueldo** para maestros, maestras y auxiliares de educación.
- Ley que asegure **pensiones dignas** para cesantes y jubilados.
- **Nombramiento** de docentes en todas las plazas orgánicas.
- **100% de CTS** para auxiliares de educación.
- **Asignaciones por 35 y 40** años de servicio.

¡UNIDAD SINDICAL ES EL LEMA DEL SUTEP!



**Hugo Díaz Díaz**  
Para **Lampadía**

Desde que se inició la aplicación de la carrera pública magisterial las distintas administraciones de gobierno han hecho notables esfuerzos para mejorar las remuneraciones de estos profesionales. Un indicador de ese esfuerzo es que, en el período 2008-2022, en valores constantes el piso salarial de un docente del primer nivel magisterial, con jornada de 30 horas, se incrementó en 44%. Además, las diferencias remunerativas entre los docentes con mayor y menor remuneración que eran del cinco por ciento ahora son más del doble. Asimismo, las remuneraciones del docente estatal peruano son igual de competitivas como las de Argentina, Ecuador, México, aunque todavía por debajo de Colombia, Chile y varios de los estados de Brasil.

Este año, las remuneraciones en la carrera pública magisterial fluctúan entre 2,850 soles, para los docentes de la primera escala con jornada laboral de 30 horas, y 7,980 soles para los que pertenecen a la octava escala con jornada de 40 horas.

Aunque casi no hay docentes en las últimas escalas, se destaca que un docente de la quinta escala tiene una remuneración base de 4,275 y 5,200 soles, dependiendo si su jornada es de 30 o 40 horas. Adicionalmente, quienes asumen cargos de dirección, subdirección, jerárquicos o de especialistas reciben una asignación adicional que fluctúa entre 28% y 37%. Siguiendo con el ejemplo de un docente de la quinta escala, si trabaja en una escuela que opera mañana y tarde, su remuneración mensual llega a casi 7 mil soles.

El atractivo de las remuneraciones que paga el Estado a sus docentes está motivando a una cantidad importante de los que trabajan en el sector privado a postular en los concursos de ingreso a una plaza en escuela pública. Hace dos años, la Encuesta Nacional de Hogares advertía que el salario promedio de los docentes de Estado era cerca de 20% superior al del sector privado y que las brechas con relación a lo que ganan trabajadores de otras profesiones se han reducido.



Los beneficios para el magisterio estatal no se limitan a una mejor remuneración. Tienen derecho a dos meses de vacaciones frente a un mes en la escuela privada; se jubilan a los 65 años y no a los 70 años como en el sector privado; y los que trabajan en aula, que son la gran mayoría, tienen una jornada laboral de 30 horas pedagógicas a la semana equivalentes a 25 cronológicas, en tanto que en el sector educativo privado la jornada es de 35 a 40 horas cronológicas. Es importante destacar que en otros países de la región latinoamericana las jornadas laborales que regularmente tienen el profesorado están en un promedio de 40 horas semanales.

Siendo meritorio el esfuerzo realizado por el Estado, surgen algunas inquietudes sobre la política remunerativa docente. **Una primera es que, cuando se diseñó la carrera pública magisterial, se asumió como uno de sus principios básicos que las mejoras remunerativas deberían basarse en el mérito y que su aplicación debía ser el filtro para que en la docencia pública estén los mejores.** Ese criterio quedó limitado únicamente a los concursos para promociones de cargo y ascensos de escala, no así para los aumentos generales, lo que termina siendo un incentivo perverso pues el aumento general llega por igual a los maestros responsables como a los que no

cumplen a cabalidad sus obligaciones.

Una segunda preocupación en la política remunerativa docente se relaciona con el bajo porcentaje de los que aprueban las evaluaciones de selección para lograr un nombramiento, que en buena medida asegura estabilidad laboral. El principio de ser riguroso en la selección no está en discusión, así logren aprobar alrededor del 5% de los postulantes. El problema está en que al no cubrirse la necesidad de nuevas plazas, muchos de los docentes desaprobados en el nombramiento ingresan al sistema vía los contratos. Las normas ahora establecen que no hay diferencia en las remuneraciones de un docente nombrado y uno contratado.

Hemos destacado el esfuerzo financiero que ha significado la mejora salarial de los docentes de la carrera pública magisterial. La pregunta es si ese esfuerzo pudo ser menor si la creación de nuevas las plazas docentes hubiese sido administrada con mejor criterio. Tomando datos de la estadística oficial se observa que durante el período 2008-2022 la matrícula estatal de educación básica regular se incrementó en 375,912 estudiantes, mientras que los docentes aumentaron en 96,201. Significa que por cada cuatro nuevos estudiantes se creaba una plaza docente. Si bien había necesidad de reducir la relación estudiante por profesor en la educación inicial (33.2 en 2008), poca consideración tuvieron las orientaciones que el Ministerio da a sus instituciones educativas sobre la relación alumnos por profesor que en la educación inicial debe ser 25 y en primaria y secundaria 30.

**La posibilidad que una sociedad tenga una buena educación reposa, en gran medida, en la calidad de sus maestros.** Es la lección que nos dan los países que lideran las evaluaciones internacionales de estudiantes. En el Perú, con acierto, la carrera pública magisterial ha sido el mecanismo adoptado para contar con buenos maestros, pero lo deseable sería que su aplicación retome los cauces que sirvieron de inspiración para diseñarla. Es posible que los criterios utilizados para evaluar el desempeño hayan pecado de excesiva sofisticación sin tener en cuenta que puede hacerse con procedimientos más sencillos y que tengan como finalidad principal que los estudiantes aprendan lo que deben aprender. Avanzar en tener jornadas laborales similares a las que tienen otros trabajadores o los docentes de otros países de América Latina es un diálogo que debe empezar con los maestros.

Finalmente, no se olvida que a una gran mayoría de promotores de la educación privada les corresponde encarar el desafío de nivelar gradualmente las remuneraciones de sus docentes con las que tienen los del sector público y que comienzan a ser estadísticamente distantes. **Lampadia**